

輔信科技股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條【目的】

為提供人員免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之範例，訂定本辦法。

第二條【適用範圍】

本公司員工（含外派之同仁）、派遣人員與求職者均適用。

第三條【參考辦法】

- 一、獎懲管理辦法。
- 二、離退異動管理辦法。

第四條【權責單位】

- 一、性騷擾申訴處理委員會：
負責處理有關性騷擾之申訴及申覆案件。
- 二、各單位主管：
平日應注意預防單位內性騷擾行為之發生，並經常利用集會及文宣等方式，加強所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導；知有性騷擾事件發生時，應立即反應。
- 三、人力資源單位：
 - 1、建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念；如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
 - 2、實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於人員在職訓練中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，相關資訊將於工作場所顯著之處公開揭示。
 - 3、加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第五條【處理要點】

- 一、本辦法所稱之性騷擾，指人員於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶…等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對員工或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、

報酬、考績、升遷、降調、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- 1、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 2、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- 3、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 4、強制性交及性攻擊。
- 5、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

二、本公司性騷擾申訴管道如下，相關資訊亦公開揭示於工作場所。

申訴專線電話：(02)8792-6168 分機 1999

申訴專用信箱或申訴電子信箱：1999@tw.shuttle.com

三、人資單位於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 1、保護被害人之權益及隱私。
- 2、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 3、對行為人之懲處。
- 4、其他防治及改善措施。

四、本公司設置性騷擾處理委員會，委員人數三至七人，其中女性代表人數達半數以上，若有需要，將另外聘請專家學者擔任委員；當次或曾因申訴事件被提訴者，不得任申訴處理委員會成員，申訴者或授權代理人亦不得任當次處理之委員。

五、性騷擾申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 1、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 2、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 3、申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

六、工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

七、工作場所性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

八、委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相識經驗者協助。

九、工作場所性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十、調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- 1、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 2、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 3、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 4、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- 5、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 6、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- 7、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 8、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 9、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

十一、申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十二、有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：

- 1、申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- 2、申訴處理委員會之組織不合法者。
- 3、參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事之罪，經有罪判決確定者。
- 4、證人、鑑定人就做為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- 5、做為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- 6、做為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- 7、發現新的證物或得使用該證物者。
- 8、原決議就足以影響決議之重要證物，而申訴處理委員漏未斟酌者。

十三、申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議。

十四、性騷擾行為經調查屬實者，得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關範例為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關範例為懲戒或處理。

十五、對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十六、當事人有輔導或醫療等需要者，得引介專業輔導或醫療機構。

十七、不會因人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

十八、受性騷擾之行為人如非本公司員工，應依本辦法提供應有之保護。

十九、本辦法由總經理核准公佈後實施，修訂時亦同。